



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado**

Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen
Laboral Especial Mype – Lima 2020.

AUTOR:

Mamani García, Cindy Carol ([ORCID: 0000-0003-0957-5372](https://orcid.org/0000-0003-0957-5372))

ASESOR:

Dr. Gamarra Ramón, José Carlos ([ORCID: 0000-0002-9159-5737](https://orcid.org/0000-0002-9159-5737))

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales.

LIMA – PERU

2020

DEDICATORIA

Dios, por darme la oportunidad de vivir, por mantenerme de pie permitiéndome lograr mis metas y culminar esta etapa de mi vida, a mis padres por darme su amor incondicional y ser mi mayor motivación para salir adelante. Finalmente a Carolina mi eterna amiga incondicional, por enseñarme a creer que la suerte existe y porque desde el cielo me cuidas siempre.

AGRADECIMIENTO

Expreso un agradecimiento especial a mi asesor, por haberme acompañado en este largo periodo académico, a mis hermanos, por depositar su confianza en mí y por darme su constante apoyo, finalmente a todas esas personas que en algún momento de mi vida estuvieron a mi lado y compartieron bonitos momentos e hicieron posible esto.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de gráficos y figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor Científico	17
3.8. Método de análisis de la Información	17
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

	Pág.
<i>Tabla 1: Caracterización de sujetos</i>	14
<i>Tabla 2: Validación de instrumento</i>	16

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1: Categorías y Subcategorías</i>	13

Índice de abreviaturas

APA	- American Psychological Association
DL	- Decreto Legislativo
DS	- Decreto Supremo
MYPE	- Micro y Pequeña Empresa
RLE	- Régimen Laboral Especial
RLG	- Régimen Laboral General
TUO	- Texto Único Ordenado

Resumen

La presente investigación titulada “Los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype - Lima 2020”, fue elaborado para la obtención del título profesional de abogado, la cual se cual identificó la problemática en referencia a los derechos laborales.

De igual forma, tiene como objetivo determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype. En relación a la metodología, esta investigación es de enfoque cualitativo, teniendo como tipo de investigación básica y el diseño que presenta es la teoría fundamentada, por ultimo como técnica e instrumento de recolección de datos se utilizó la entrevista – guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Luego de un análisis documental se obtiene como resultados que el régimen mype no cumplió con su objetivo para la cual fue creada debido a que sigue existiendo informalidad y que dentro de ello el trabajador no es bien remunerado.

Finalmente, de lo investigado se concluye que existe desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo este régimen especial, bajo la vulneración del principio de igualdad.

Palabras Claves: *Derechos laborales, régimen laboral especial mype, desigualdad, trabajador.*

Abstract

This research entitled “The labor rights of workers under the special labor regime mype – Lima 2020”, was prepared to obtain the professional title of lawyer, which identified the problem in reference to labor rights.

Likewise, it aims to determine how inequality in the labor rights of workers under the special mype labor regime is evident. In relation to the methodology, this research has a qualitative approach, having as a type of basic research and the design it presents is grounded theory, finally, as a technique and data collection instrument, the interview – interview guide was used.

After a documentary analysis, the results are obtained that the mype regime did not fulfill its objective for which it was created because there continues to be informality and that within this the worker is not well paid.

Finally, from what was investigated, it is concluded that there is inequality in the labor rights of workers under this special regime, under the violation of the principle of equality.

Keywords: labor rights, mype special labor regime, inequality, wworker.

I. INTRODUCCIÓN.- respecto a la **realidad problemática**, se señaló la importancia que hoy en día se debió tener en cuenta en relación a los derechos laborales que tiene todo trabajador y a su vez el reconocimiento que le da nuestro sistema jurídico, es por eso que en la actualidad, nos encontramos en un panorama donde si bien es cierto nuestra Constitución vigente regula el derecho al trabajo y sus modalidades, jornada y descanso, participación de los trabajadores, protección al despido arbitrario y reconoce el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelgas, entendiéndose así que la protección de los derechos de aquellos trabajadores sea individual o colectiva se encuentran determinados, sin embargo, la realidad que se refleja en cada uno de los trabajadores, muchas veces genera que su reclamo sea de manera judicial, quedando el trabajador en un estado de vulnerabilidad, siendo esto, uno de los tantos ejemplos que se ven reflejados en la realidad, pero que sucede si mediante una normativa promovido por el estado (que busca ponerle fin a la informalidad), crea un régimen especial en la actividad privada dirigido a la mype introduciendo quizá un trato diferenciado en cuanto a los beneficios laborales para los trabajadores existiendo una gran diferencia entre un trabajador que goce de todos los derechos y beneficios reconocidos por nuestra Constitución y la ley, a comparación de un trabajador que bajo un régimen especial no puede gozar de estos derechos y beneficios laborales, existiría justificación o motivo alguno del porque se hace una diferencia entre estos trabajadores y esto acarrea a que si un trabajador se esfuerza por cumplir sus horarios de trabajo, no faltar, y realizar las labores encomendadas, debería de acceder al mismo goce y tener los beneficios laborales que cualquier otro trabajador.

Al mencionar la entrada en vigencia de la ley, se hizo referencia a la Ley mype N^o 28015, vigente a partir del año 2003, este cuerpo normativo será visto y desmenuzado en el presente trabajo, conforme vaya avanzando su desarrollo, teniendo en cuenta que esta ley ha tenido ciertas modificaciones hoy en día.

Por lo mencionado líneas arriba, fue de suma importancia para la presente investigación plantear la **formulación del problema**. Es por ello, que en cuanto a la formulación del **problema general** debemos preguntarnos ¿De qué manera se evidencia la desigualdad de los derechos laborales en los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype en la ciudad de Lima, año 2020? De igual forma

tenemos como **problema específico 1**, ¿De qué forma la creación de la mype vulnera los derechos laborales de los trabajadores bajo este régimen especial? y como **problema específico 2**, ¿De qué forma los derechos laborales que regula la mype contravienen los principios de nuestra Constitución?

Es de suma importancia indicar que la presente investigación tuvo una justificación y esta posee un **enfoque teórico**, por lo que mediante ella, se obtuvieron respuestas y resultados que constituyeron un aporte teórico de suma importancia, en base a lo que se desarrolló en esta investigación respecto a la desigualdad que hasta la actualidad existe cuando se habla de este régimen laboral especial mype, se tuvo los recursos suficientes para lograr un cambio importante y lograr conceptos relacionados con las categorías y subcategorías de estudio.

De igual forma se justificó desde un **enfoque práctico**, debido a que se realizó para demostrar los efectos jurídicos que generó la desigualdad de los derechos laborales en los trabajadores bajo el régimen laboral especial y con ello tener ciertas consideraciones en cuanto a la regulación del régimen laboral especial mype, logrando que los trabajadores bajo este régimen puedan acceder por lo menos a recibir gratificaciones y compensación por tiempo de servicio para trabajadores de micro empresa y para la pequeña empresa como parte de sus beneficios laborales.

Por último, respecto a la justificación desde un **enfoque metodológico**, la investigación presentó el planteamiento de que a los trabajadores de la micro empresa puedan acceder y recibir gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, así mismo los trabajadores de la pequeña empresa gocen a plenitud de los mencionados beneficios laborales, cierta consideración normativa que finalmente nos dio como resultado un instrumento de aporte que podrá ser empleado en futuras investigaciones.

Es por eso que en cuanto a los objetivos del presente trabajo de investigación, se tuvo como **objetivo general**: Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

De igual forma como **objetivo específico 1**: Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

Objetivo específico 2: Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype en el año 2020. En base a los objetivos planteados en la presente investigación se han desarrollado supuestos jurídicos, que serán respuestas futuras a los que queremos llegar mediante el desarrollo de esta investigación. Como **supuesto jurídico general:** La normativa que regula el régimen laboral especial hace ciertas diferencias, mientras que por un lado recorta derechos laborales para los trabajadores de la micro-empresa, por otro lado los derechos laborales de los trabajadores de la pequeña empresa son reducidos por la mitad. Como **supuesto jurídico específico 1:** El estado crea este régimen especial con incentivos de reducción de costos laborales para reducir la informalidad. Finalmente, como **supuesto jurídico específico 2:** El régimen laboral especial mype vulnera los derechos laborales de los trabajadores de este régimen.

II. MARCO TEÓRICO.- Cabe mencionar que, es de suma importancia identificar los antecedentes en el ámbito nacional e internacional, ya que esto nos permitirá acercarnos al objetivo que se busca mediante este trabajo de investigación, además que nos permite complementar el contenido de la presente. Dentro del marco teórico se encontrarán las teorías explicativas o sistemas de ideas que servirán como herramienta para quien investiga (Ramos Núñez, 2008). Es por ello que en el **ámbito internacional** Castillo, D., Reyes, J. & Vásquez, Edgar (2019) en su revista indexada “Killkana Sociales” con su artículo científico “Labor satisfaction in microenterprises producing dairy derivatives of Cañar Canton”, resalta la importancia sobre cómo se encuentra la satisfacción laboral de sus trabajadores para el rendimiento empresarial, llegando a concluir que la mayoría de sus trabajadores tienen un alto nivel de satisfacción pero a su vez estos trabajadores manifiestan la necesidad de que estas empresas revisen la parte de beneficios sociales, sobre todo la remuneración esperando consigo posibles mejoras.

De igual forma en **ámbito nacional** se observa que, Gaona (2016) en su investigación titulada “*Contrato suscrito bajo el Régimen Mype y la afectación del Derecho a la Igualdad ante la Ley en la Ciudad de Tarapoto, año 2014*”, presentada para obtener el título de abogado por la Universidad Cesar Vallejo, supone como objetivo determinar los contratos suscritos bajo el régimen MYPE, y la afectación del derecho a la igualdad ante la ley en la ciudad de Tarapoto, en el año 2014, de enfoque cuantitativo descriptiva, concluyendo que en esa ciudad hay un total de 565 empresas inscritas bajo el régimen especial dirigido a la mype, el empleador tiene la intención de otorgar los beneficios sociales de los trabajadores y reducir considerablemente los impuestos tributarios con respecto al estado.

Así mismo, la investigación de Chino, M. & Eláez, R (2018) en su investigación titulada “*Derechos y Beneficios laborales de los Trabajadores de las Mypes en el Distrito de Cusco y Empleo Digno*” presentado para obtener su título profesional de abogado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, supone como objetivo determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno, de enfoque cuantitativo descriptiva, concluyendo que el nivel de cumplimiento de las normas que se encuentran dentro de las mype en el distrito de

Cusco dentro del periodo 2016 e inicios del 2017 cuenta con un nivel medio, dando a entender, que los empresarios de las mype en este distrito no vienen cumplen de forma eficaz con los beneficios y derechos que son merecedores y le corresponden a los empleados de este régimen.

También se señala la investigación de Huaraz (2017) en su investigación titulada "*Inconstitucionalidad de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa – Ley Mype*" presentado para obtener su título profesional de abogado por la Universidad Tecnológica del Perú, supone como objetivo plantear un régimen laboral más justo y eficiente para los trabajadores de la micro empresa, el método empleado es descriptivo, analítico, comparativo y propositivo, lo cual realiza una propuesta de modificación legislativa en referencia a que formula la derogatoria de los Artículos 50^a, 52^a, 55^a y 56^a del TUO de la Ley N^o 28015, D. S. N^o 013-2013.PRODUCE, debido a que estos artículos reduce derechos laborales fundamentales a los trabajadores, como el de no gozar de una CTS, gratificaciones de Julio y Diciembre, asignación familiar, utilidades, seguro de vida y vacaciones anuales (solo 15 días). Concluyendo que la ley mype viola y vulnera derechos y principios constitucionales cuando legisla sobre temas laborales.

En el trabajo de Estrella (2017) "*La nueva ley mype y su influencia en los derechos laborales de los trabajadores en la Provincia de Pasco en el periodo 2016 – 2017*", presentado para obtener en título profesional de abogado por la Universidad Peruana Los Andes, supone como objetivo describir la influencia de la ley mype en los derechos laborales de los trabajadores en la provincia de Pasco en el periodo 2016 – 2017, el método empleado es el científico no experimental, donde finalmente llega a la conclusión de que la ley mype influye negativamente en los derechos y beneficios de los trabajadores vulnerando los mismo, de igual forma influye inadecuadamente debido a que sus beneficios son recortados y no son plenos.

Tello (2014) en la revista indexada "Revista Lex", con su artículo científico "*Modificaciones en el régimen laboral especial de las microempresas y pequeñas empresas*", realiza un análisis acerca de los cambios en el RLE de las micro empresas y pequeñas empresas mediante la Ley N^o 30056; concluyendo que las Pymes conforman parte de la economía, motivo por el cual el gobierno debería

prestar más atención, generando esfuerzos y recursos para revertir la indefensión que padecen.

Cosmópolis y Neves (2009) en la revista indexada “THEMIS Revista de Derecho”, con su artículo científico *“Régimen legal de las Mypes: ¿Acierto o falla?”*, donde critican al D. L. 1086, explicándonos qué realidad y motivos responden las disposiciones creadas; concluyendo que la degradación de derechos para una enorme masa de trabajadores, aunque muchos de ellos no rigieran efectivamente, debe ser siempre el último recurso al que acude el estado constitucional de derecho.

Lizárraga (2016) en la revista indexada “Revista Derecho PUCP”, con su artículo de investigación *“La implementación de un régimen especial de insolvencia para las Mype”*, concluyendo que la cantidad de empresas que utiliza el régimen concursal peruano es menos en referencia a otros países, ellos no implica necesariamente que un sistema concursal no sea eficiente, pero permite notar que existe un bajo índice de Mype.

Tello (2016) en la revista indexada “Revista LEX – Revista de La Facultad De Derecho y Ciencia Políticas” con su artículo de investigación *“Modificaciones en el régimen laboral especial de las microempresas y pequeñas empresas”* concluyendo que

Mares (2013) de la “Revista Jurídica Thomson Reuters”, con el artículo científico *“Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Perú”*, concluyendo que para muchos empresarios formalizarse es sinónimo de obligaciones: obligaciones de mayores cargas laborales, multas y, a veces de coimas. Mientras que ser informal les da facilidades, de igual forma indicando que el verdadero incentivo para acabar con la informalidad es el crecimiento empresarial.

Es por ello que, respecto a las teorías y enfoques conceptuales, cuando nos referimos a derechos laborales se habla a todo ese conjunto de obligaciones que recoge las normas imperativas y que el empleador debe cumplir con sus trabajadores y cuando nos referimos a los beneficios laborales son todas aquellas compensaciones que devienen de la remuneración del trabajador y que sirven como incentivo para mejorar la productividad laboral.

En cuanto al cuerpo normativo que regulo en un primer momento el RLE, hacemos referencia a la Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa, en adelante Ley Mype, publicado el 03 de julio del 2003, mediante la cual, se regulaba este régimen de manera temporal, así mismo, este RLE hacía referencia solo a la micro empresa, luego de que mediante el D. L. N° 1086, se aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, publicado el 28 de junio del 2008, esta normativa entra en vigencia debido a que la ley mype, no ha cumplido los objetivos para los cuales fue concebido a fin de conciliar (mejorar) las características de la empresa y los derechos de los trabajadores. Esta norma amplia el RLE creada por la anterior ley haciendo de su aplicación también para la pequeña empresa, así mismo este régimen pasa de ser temporal a permanente, de igual forma hace una diferenciación en cuanto a la cantidad de trabajadores y refiere que para la micro-empresa eran hasta 10 trabajadores, para la pequeña empresa hasta 100 trabajadores. Mediante el D. S. N° 007-2008-TR, se aprueba el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, publicado el 30 de setiembre del 2008, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expide este cuerpo normativo para la aplicación del RLE de la Mype, actualmente se encuentra derogada en nuestro sistema jurídico. Se aprueba la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el Desarrollo Productivo y el Crecimiento Empresarial, publicado el 02 de julio del 2013, esta normativa modifica el TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Digno, dándole una nueva denominación de “TUO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial”, así mismo adiciona el marco legal para la MIPYME, micro-empresa, pequeña-empresa y mediana-empresa. Por ultimo mediante el D. S. N° 013-2013-PRODUCE, se aprueba el TUO de la Ley Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, publicado el 28 de diciembre del 2013. Ahora, es de suma importancia acercarnos a una definición sobre la mype, para ello y de acuerdo a la ley N° 28015 en su art. 2 indica que es una unidad económica que puede estar conformada por una persona natural como también por aquella con personería jurídica, sin importar el tipo de

organización o gestión empresarial, teniendo como finalidad desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Ley N° 28015, 2003).

Sin escapar de esta definición que nos da la norma, la mype no está obligada a tener la calidad de personería jurídica, dando la opción de ser también una persona natural que puede desarrollar distintas actividades y hasta incluso de prestación de servicios.

De igual forma, es resaltante mencionar la importancia de las mypes y del rol que cumple en nuestro país. Para el autor “Es una de las principales fuentes de empleo conllevando así que personas sin trabajo y de pocos recursos económicos accedan a tener su propio empleo, ayudando a la producción de empresas grandes” (Tello Cabello, 2014).

Volviendo a centrarnos en los derechos laborales que recoge este régimen, es preciso mencionar que dentro del sector privado o actividad privada, se encuentran dos grandes regímenes laborales, el primero es el RLE y el segundo es el régimen laboral general o común (en adelante RLG), regulado por el D. L. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral ”.

Conforme a la normativa vigente, los beneficios laborales que recoge el RLE son los siguientes: RMV, vacaciones de (en razón de 15 días), gratificaciones solo a la pequeña empresa que reciben en base a medio sueldo en julio y diciembre, CTS solo a la pequeña empresa, utilidades solo alcanza y le corresponde a la pequeña empresa, Essalud solo le corresponde a la pequeña empresa, aportaciones AFP/ONP tanto para micro como pequeña empresa, en cuanto a la indemnización por despido arbitrario en la micro empresa es equivalente a (10) remuneraciones diarias por cada año laborado, con un máximo (90) remuneraciones diarias, a diferencia de la pequeña empresa esta equivale a (20) remuneraciones diarias por cada año laborado con un máximo de (120) remuneraciones diarias, en lo que corresponde a la asignación familiar la norma no hace mención si le corresponde a la pequeña empresa, sin embargo para los trabajadores de la micro-empresa no le corresponde. Indemnización especial (2) remuneraciones por cada año, esto aplica cuando el empleado que goza de los

derechos de un RLG es sacado de su puesto y a cambio de él se contrata a otro trabajador para ponerlo bajo este régimen especial, es así como el estado a hecho una distinción entre un trabajador y otro, bajo la premisa de erradicar la informalidad en el) país reduciendo los costos laborales generando una gran insatisfacción a los trabajadores y vulnerando alguno de sus derechos como trabajador y en otros casos recortándolos y solo gozar de la mitad de estos.

De igual forma se hace mención a Christian Sánchez (2012): “Donde concluye en general mencionar que no existe justificación respecto a la creación de un régimen diferenciado incluyéndolo dentro de nuestro sistema jurídico, resultando esta inconstitucional” (p. 8).

De acuerdo a lo citado por este autor, indica que no hay justificación suficiente para la creación de un régimen y mucho menos si es diferenciado entre un trabajador y otro, indicando finalmente que esta resulta inconstitucional. Ahora, en relación este régimen y de los beneficios laborales, no debemos olvidar de la importancia que tiene el derecho al trabajo.

Siguiendo las ideas de Landa (2014) lo cual nos dice lo siguiente: “El derecho de trabajo nace de aquella necesidad de regular una relación jurídica laboral, donde la parte más vulnerable es el trabajador, haciendo que jurídicamente se respeten los derechos mínimos que tiene como tal” (p. 222).

Es de suma importancia preguntarnos si en la actualidad ¿sigue existiendo justificación para la creación de un RLE para la mype?. Siendo una interrogante que quizá los legisladores, al igual que los trabajadores se han preguntado alguna vez, sabiendo que existen principios dentro del derecho laboral, así como aquellos derechos laborales que recoge la propia Constitución. De acuerdo al autor Gamero nos dice que: “Las políticas en Perú guarda dos omisiones y una de ellas es que el empleo de un régimen laboral que discrimina a un grupo de trabajadores de otros bajo el mecanismo de promoción, primando una visión falsa de la competitividad” (Gamero Requena, 2010). “El principio de irrenunciabilidad de derechos nos dice que existe irrenunciabilidad de derechos toda vez que el titular de derecho (trabajador) renuncia a un derecho que nace de las normas imperativas” (Neves Mujica, 2018).

Así mismo, Armando menciona que “La irrenunciable de derechos es la imposibilidad de pactar por debajo de aquellos derechos que fueron recogidos legalmente, este principio es una garantía que favorecerá al trabajador por ser la parte más vulnerable dentro de un vínculo laboral” (Alva, 2014).

Por lo mencionado, lo previsto en la Constitución no debería tener controversias con otra norma jurídica, pues, como hemos visto, el estado (mediante una ley) crea un nuevo RLE dirigido a la Mype haciendo una reducción en cuanto a costos laborales que funcione como incentivo para ellos. Sin embargo nuestra Constitución Política del Perú (1993) nos hace mención de que: “no existe ninguna relación de por medio que pueda impedir el ejercicio de los derechos con rango constitucional, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (art. 23). La constitución es clara al mencionar que ningún vínculo laboral puede detener al goce de los derechos recogidos por nuestra Constitución y peor aún menospreciar la dignidad del trabajador.

De acuerdo a la definición, “El principio de igualdad es un deber de hacer de parte del Estado quien será el encargado de promover y garantizar que el ordenamiento brinde lo necesarias para garantizar el goce efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones” (Espino, 2019).

Siguiendo las ideas del autor, sería el deber que tiene el estado para garantizar dentro del ordenamiento jurídico la efectividad y el goce del derecho en igualdad de condiciones de los trabajadores.

De acuerdo al autor sostiene “La igualdad es un principio-derecho que forma la base de todo estado constitucional de derecho y está fuertemente vinculada a la dignidad del ser humano. Es un derecho inespecífico que debe ser respetado en una relación de trabajo. (Palma, 2020).

La autora nos dice que este principio es un derecho inespecífico que debe ser respetado cuando nos encontremos en una relación de trabajo, siendo deber del estado y también de los empleadores de verlo como uno de los principios fundamentales.

III. METODOLOGÍA

Este trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo, toda vez que se recolectó y analizo información exceptuando la numérica, esta pudo ser por medio de la técnica como la entrevista con preguntas abiertas. Con la intención de acercarnos a una definición, “La investigación cualitativa es una tarea complicada, y no se puede ni pensar siquiera aproximado a diferencia de la investigación cuantitativa como la que se encuentra en las ciencias físico-naturales” (Baena, 2017). Quiere decir que tiene cierta dificultad y no se puede esperar en lo más mínimo a la investigación cuantitativa, similar a las ciencias físico-naturales. Por otro lado, el enfoque cualitativo “se basa en comprender y resaltar los fenómenos desde las perspectivas de los partícipes de acuerdo al contexto, a su vez trata de comprender dicha perspectiva de sus participantes” (Sampieri, Fernández, Baptista, 2009).

La investigación cualitativa se concentra en tratar de entender los fenómenos, desde el punto de vista de aquellos participantes y de acuerdo a los aspectos que lo rodean, abordando sus experiencias, opiniones, conociendo subjetivamente lo percibido en la realidad. (Guerrero Bejarano, 2016). La esencia de la metodología cualitativa es que “hay relación directa con los sujetos, objeto de estudios, siendo lo importante la interpretación y significado de los sujetos” (Hernández Salazar, 2019)

En el enfoque cualitativo “se basa en métodos de recolección de datos pero sin medición de números, teniendo la finalidad de reconstruir la realidad, indicando también que es frecuente en fenómenos sociales” (Vega-Malagón, Ávila-Morales et. al, 2014). “La investigación cualitativa es flexible en cuanto al desarrollo de respuestas y teorías, tendiendo como fin la reconstrucción de la realidad, teniendo en cuenta las percepciones de los autores que son parte de un sistema social”(Portilla, Hernández & Rojas, 2014).

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Respecto a ello, para este trabajo fue de tipo básica, en razón a que nos sirvió como apoyo libros, revistas indexadas, principios y teorías dentro del sistema jurídico, así mismo también tesis en el ámbito nacional e internacional, esto conllevó

a tener las categorías y subcategorías que guardó relación con el tema central. De acuerdo al autor Maya: “La investigación básica busca el avance científico pero basado solo en el desarrollo y uso de teorías de manera general” (Maya, 2014). De igual forma Espinoza indica que: “Este tipo de investigación tiene como rol principal el de ampliar el conocimiento científico en base al funcionamiento de los fenómenos de la realidad” (Ciro Espinoza, 2014). Por otro lado “Se centra en el objeto de estudio sin tener en cuenta una aplicación inmediata, que mediante la obtención de resultados surgirán novedades científicas” (Vargas Cordero, 2009)

En referencia al diseño de esta investigación, este trabajo se basó en la teoría fundamentada, debido a que como se dijo en un primer momento la finalidad era de recolectar y analizar datos para que en base a ello se construyan nuevas teorías que servirán para la solución del problema. Siguiendo las ideas de Padilla, Vega y Rincón: “La teoría fundamentada tiene como una de sus características más resaltantes el de la recolección y análisis sistemáticos de datos” (Padilla Vega & Rincón, 2014). Por otro lado, “Esta teoría está dentro de la investigación cualitativa, puesto que los investigadores consideran importante el conocer vivencias y los antecedentes del contexto natural” (Alarcón, Cavadias & Miranda, 2016).

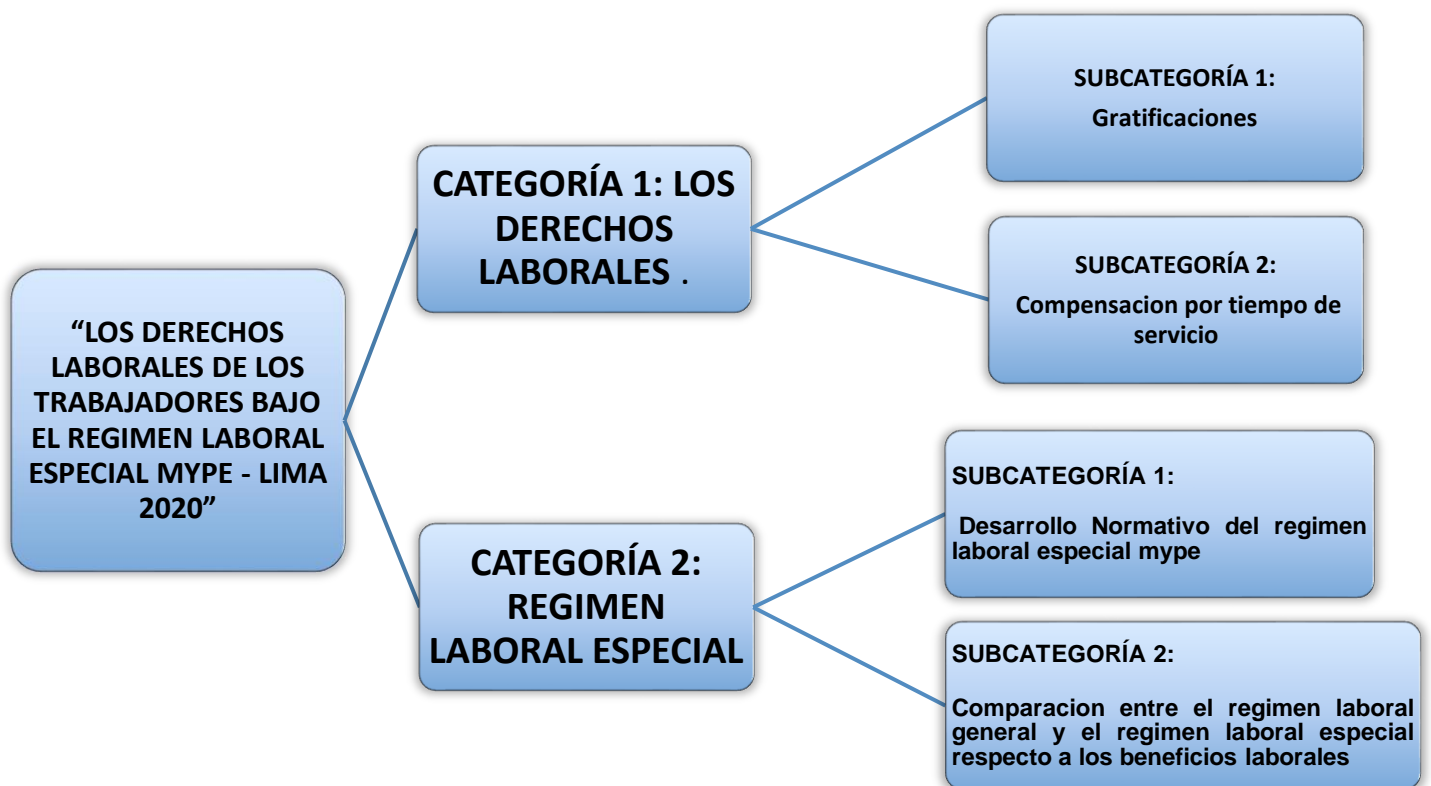
Así mismo, “Se trata de una metodología que desarrolla en teorías donde solo se basa en recolección y análisis que no parte de ninguna teoría inicial” (Hernández Carrera, 2014).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

“Las categorías con juicios científicos que particularizan los conceptos” (Baena Paz, 2017, p. 03). Cabe resaltar que es relevante priorizar la estructura del presente trabajo, encontrándose compuesto por dos categorías y cada una de estas tiene a su vez tres subcategorías, es por eso que nuestra primera categoría es **los derechos laborales**, lo cual hizo referencia a los beneficios laborales de los trabajadores bajo un régimen especial.; esta primera categoría tuvo a su vez dos categorías, una de ellas es **gratificaciones**, que vendría a ser uno de los beneficios laborales reconocidos por el ordenamiento para el trabajador, pero que lamentablemente no alcanza para los trabajadores de una micro empresa. Luego tenemos a la **compensación por tiempo de servicio**, también es uno de los

beneficios laborales de los cuales puede gozar el trabajador a excepción de los trabajadores de la micro empresa, la naturaleza de este beneficios es que sirve como sustento económico para cuando el trabajador deje de laborar. En referencia a nuestra segunda categoría es **régimen laboral especial**, lo cual se refiere a un régimen implementado para las micro y pequeñas empresas; esta segunda categoría tiene a su vez dos subcategorías, una de ellas es **desarrollo normativo del régimen laboral especial**, debido a que se hará mención de todas las modificatorias que ha venido teniendo desde el momento de su creación, luego tenemos a **comparación entre el régimen laboral general y el régimen laboral especial respecto a los beneficios laborales**, esto es debido a que se verá los beneficios laborales que tiene cada trabajador en estos dos distintos regímenes.

Figura 1: Categorías y Subcategorías



Fuente: Elaboración Propia.

3.3. Escenario de estudio

Este trabajo se desarrolló bajo la línea de investigación de derecho laboral, Reforma Laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales, debido a que el tema desarrollado versa sobre la desigualdad de los derechos laborales y el RLE de la mype. Respecto al escenario de estudio será en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.4. Participantes

Aquí tuvo como participantes a los abogados laboralistas expertos en la materia, debido a que tienen los conocimientos suficientes a lo largo de su vida profesional, facilitando la obtención de información importante respecto al tema central, motivo por el cual está dirigido a los expertos en el tema.

Tabla 1: Caracterización de sujetos

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑAN	INSTITUCION	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Chávez Romero, Erika Vanessa	Abogado	Independiente	4 años
2	Irazaba García, Kathya Elizabeth	Abogado	Riva Consultores & Asociados S.A.C.	3 años
3	Espinoza Flores, Carlos Enrique	Secretario de Actas	Poder Judicial	5 años
4	Brañez Camarena, Madeleyne Del Rosario	Abogado	Estudio Linares Bustamante Abogados S.A.C.	3 años
5	Huamaní Eulogio, Johan Jesús	Abogado	H&S Abogados Laboralistas.	5 años

Fuente: Elaboración Propia.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Según Martínez menciona que: “Estas técnicas nos dan normas a fin de ordenar minuciosamente el procedimiento de investigación, de igual forma proporciona también instrumentos aportando también medios para aplicar dicho método” (Martínez Godínez, 2013, p.03). Para el desarrollo de esta investigación, fue necesario recopilar datos que sumen y poder completar información teórica en referencia a las categorías del tema. Para este trabajo se usó la técnica de documentación, de manera que se hizo una minuciosa revisión de varias fuentes documentales como libros, tesis, artículos científicos, revistas indexadas, etc, con la finalidad de abordar la problemática identificada en un primer momento del trabajo, de igual forma sustentar los supuestos de investigación.

“La recolección de datos es la especificación determinada de procedimientos lugares y condiciones, por tanto se analizará si la investigación será en base de documentos, lecturas, encuestas, entrevistas” (Gómez, 2012).

Entrevista

Según Martha “Indica que mediante la entrevista nos permite acceder a aquella información necesaria que no se pueda encontrar en la fuente de datos secundarios o el análisis del cuerpo de estudio” (Pulido, 2015).

De igual forma, acercándonos a un concepto más breve “La entrevista tiene como objetivo principal hallar lo más importante permitiéndole así descubrir pensamientos, creencias de carácter subjetivo de los entrevistados” (Martínez, 2013). “En esta entrevista, se recopila la interpretación que el sujeto evaluado o el entrevistado haya portado en razón a su experiencia” (Fuster Guillen, 2019)

De igual forma, la entrevista “Es un método mucho más cómodo para la obtención de datos referente a la población que nos servirán para el conocimiento de la realidad social” (Torres, Paz & Salazar, s.f.). Por otro lado, “La entrevista es una manera de interacción social que tiene como finalidad la recolección de datos para una profunda indagación por parte del investigador mediante preguntas realizadas a personas capaces de generar importantes aportes” (Behar, 2008).

“La entrevista es un método de recolección de datos, que ayuda con la profundización en temas puntuales, de los cuales se desprenderán información buscando la comprensión mediante un análisis exhaustivo” (Obez, Steier & Balbi, 2018).

Guía de entrevistas

Es una herramienta de gran utilidad que nos permitió obtener respuesta y esto se hizo posible mediante las preguntas que va ser dirigido al entrevistado, así mismo, estas preguntas se encontraron semi estructurado de acuerdo a la matriz de categorización, que se encontró en un cuestionario semi estructurado comprensible a los objetivos de este trabajo.

Según Izcara nos dice “Que la finalidad de la entrevista se ve reflejado en una guía, la misma que tiene consigo los puntos temáticos y áreas generales que el investigador pretende investigar en una conversación” (Izcara Palacios, 2014).

Para Pantoja y Amaya: “Significa que en la guía de entrevista se encuentra un registro de preguntas que servirán como instrumento para recolectar datos” (Pantoja & Amaya, 2017).

Tabla 2: Validación de instrumento

VALIDACION DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTOS	PORCENTAJE
José Carlos Gamarra Ramón	Doctor en Derecho	95%
Kathy Elizabeth Irazaba García	Abogado en Derecho	85%
Carlos Alberto Hurteaga Regal	Doctor en Derecho	95%
PROMEDIO		95%

Fuente: Elaboración Propia.

3.6. Procedimiento

El procedimiento fue realizado bajo el enfoque cualitativo, desarrollándose también las técnicas de recolección de datos mediante la cual se obtuvo información relevante, que será de suma importancia mencionarlo ya que es fundamental para lograr el objetivo que se pretende llegar.

De igual forma, para la elaboración de esta investigación, primero se empezó recopilando datos bibliográficos que ayudaron con la estructura del marco teórico, luego se implementó instrumentos de recolección de datos para conseguir información de los sujetos de estudio, estos instrumentos fueron la guía de entrevista, la misma que tiene como contenido preguntas abiertas donde el entrevistado hace un aporte muy importante dando su postura o punto de vista respecto de la problemática estudiada y por último la guía de análisis documental. De igual forma, en esta investigación se sometió a la validación de guía de entrevistas.

3.7. Rigor Científico

La investigación empleó una metodología mediante el cual se buscó conseguir información veraz, sin sufrir ninguna modificación de redacción alguna, considerando que el instrumento de toda investigación debe ser meramente confiable y luego válido, teniendo un minucioso cuidado de las fuentes a las cuales se acudido. De igual forma se utilizó leyes, decretos e instrumentos de recolección de datos, refiriéndonos a la guía de entrevista que fue dirigido a los expertos en el tema. “El rigor guarda relación con el respeto por los elementos básicos de la investigación desde el aspecto epistémico, metodológico y teórico” (Ramírez & Zwerg, 2012).

3.8. Método de análisis de la Información

Partiendo desde la desigualdad de derechos laborales y el régimen laboral especial de manera general que fueron analizados los fenómenos particulares si salir de la interpretación de la problemática desde un punto de vista de los expertos en el tema que participaron en estas entrevistas, respecto a la desigualdad que

existe en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype.

Luego de aplicar la guía de entrevista a los abogados laboristas, el siguiente paso fue realizar un análisis y comparación de las informaciones que se obtuvieron para llegar a las conclusiones y recomendaciones.

3.9. Aspectos éticos

Dentro de este trabajo de investigación se tuvo en cuenta el valor del respeto y ética profesional, es por ello que se citaron de manera correcta a los autores, sobre el cual nos hemos apoyado y sirvieron como referencia para la redacción de la investigación, teniendo siempre en cuenta a los derechos de la propiedad intelectual que se encuentra regulado en el D. L. N° 822 Ley sobre el Derecho del Autor. De igual forma, se tomó en cuenta el uso de las normas APA - American Psychological Association de la 7ma. Edición del Manual de Publicaciones con Normas APA, resalando lo más importante que es sobre el respeto por Código de Ética Profesional.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Fue de suma importancia describir y desmenuzar los **resultados** que se obtuvieron mediante la guía de entrevista y la guía de análisis documental, instrumentos de recolección de datos que fueron utilizados para este trabajo de investigación a fin de dar respuesta a nuestras interrogantes.

Mediante el **objetivo general**, se buscó determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020, donde se realizaron las siguientes preguntas:

1. **A su juicio, ¿Considera usted que la creación e implementación de este régimen especial en materia laboral a favor de la mype cumplió su objetivo? ¿Por qué?**, respecto a esta interrogante los expertos en la materia respondieron de la siguiente forma: **Erika Vanessa Chávez Romero (2020)** menciona que no, porque este régimen se creó con la finalidad de apoyar a empresas informales, pero que existen empresarios que disfrazan un vínculo laboral, como negocio pequeño a fin de no cumplir con el pago total de los beneficios sociales de sus trabajadores. **Kathya Elizabeth Irazaba García (2020)** sostuvo que el objetivo de este régimen era de otorgar facilidades a las nuevas empresas para que se formalizaran, sin embargo el objetivo de su creación se ha desnaturalizado ya que las empresas se disfrazan para reducir costos laborales. **Carlos Enrique Espinoza Flores (2020)** consideró que no cumplió su objetivo ya que en zonas urbanas supera el 50% y en zonas rurales el 90% de trabajadores informales, así mismo indica que una de las razones por la cual este régimen no cumplió con su objetivo es por la deficiente implementación de poner en conocimiento a empresas informales sobre los beneficios de este régimen, **Madeleyne del Rosario Brañez Camarena (2020)**, tuvo un criterio similar indica que no porque sigue existiendo informalidad en el país y las personas que se formalizaron siguen teniendo obra barata. **Johan Jesús Huamaní Eulogio (2020)** indicó que no se está cumpliendo, ya que el estado mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del Ministerio de la Producción deberían de incentivar la constitución y registros reales de las mypes, puesto que la relación con sus trabajadores se da de manera informal.

2. **¿Considera usted que existe desigualdad en relación a los beneficios laborales del régimen laboral especial (mype) y el régimen laboral general (regulado por D.L. N° 728)?**, Erika Vanessa Chávez Romero (2020) sostuvo que existe una desigualdad en los beneficios laborales que se percibe en cada régimen laboral toda vez que la jornada laboral es la misma en ambas. **Kathya Elizabeth Irazaba García (2020)** mencionó que la desigualdad en ambos regímenes es precisamente la razón de ser de la creación del régimen mype ya que hace más sencillo el pago a sus trabajadores, lo que debería de preocupar es si las empresas que se acogen a este régimen especial cumplen con lo establecido por ley y no sirva como un medio para reducir costos laborales. **Carlos Enrique Espinoza Flores (2020)** indicó que igual trabajo igual remuneración, si existe desigualdad ya que el trabajador de la mype realiza la misma función, mismo horario de trabajo, (si bien es cierto el régimen mype se encuentra justificado) pero ello no deja de evidenciar la desigualdad que existe en ambos regímenes. **Madeleyne del Rosario Brañez Camarena (2020)** manifestó que si existe desigualdad dado que los trabajadores del régimen mype (sobre todo micro empresa) no reciben los mismos beneficios laborales que los trabajadores del régimen común pese a que ambos realizan la misma jornada de trabajo efectuando muchas veces las mismas labores. **Johan Jesús Huamaní Eulogio (2020)** consideró que no, ya que es una norma que a la fecha existe legítimamente, además que si al trabajador se le informa adecuadamente el régimen al cual pertenece la empresa el trabajador tendrá la elección de tomar o no el trabajo.

Mediante el **objetivo específico 1**, se buscó determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

3. **¿Considera usted oportuno que la compensación por tiempo de servicio y gratificaciones no forma parte de los beneficios laborales de sus trabajadores?**, Erika Vanessa Chávez Romero (2020) y **Madeleyne del Rosario Brañez Camarena (2020)** consideraron que no es oportuna ya que todo trabajador tiene derecho de recibir CTS y gratificaciones sin importar a que régimen laboral pertenecen, ya que ambos beneficios laborales sirven como sustento para cubrir necesidades básicas y propias del trabajador. **Kathya Elizabeth Irazaba García (2020)** consideró que el único régimen que debería regir para otorgar beneficios a

nuevos empresarios es el de la pequeña empresa, de manera que los beneficios de la micro empresa son casi nulos desprotegiendo enormemente a la gran población que pertenece a ese sector. **Carlos Enrique Espinoza Flores (2020)** mencionó que no es oportuna, toda vez que la razón de ser de la CTS es proteger al trabajador el tiempo que dure en conseguir otro empleo, ya que un trabajador mype o un trabajador de régimen general puede encontrarse sin estabilidad laboral y propensos a ser despedidos. **Johan Jesús Huamaní Eulogio (2020)** indicó que esto solo alcanza a la micro empresa, considerando que entre trabajador y empleador pueden pactar mejores condiciones.

4. De acuerdo a su posición ¿Considera usted que existe desigualdad en cuento a los beneficios laborales que le corresponden a los trabajadores de la micro y pequeña empresa?, Erika Vanessa Chávez Romero (2020) consideró que si existe desigualdad y una vulneración aun derecho constitucional que es el derecho a la igualdad, **Kathya Elizabeth Irazaba García (2020)** manifestaron que existe una discriminación exagerada entre la micro empresa y el régimen general pues dicha población se encuentra vulnerable ya que se encuentran entre la informalidad y la formalidad incipiente, **Carlos Enrique Espinoza Flores (2020)** indicó que existe desigualdad en cuento a los beneficios laborales específicamente por la labor realizada por el trabajador, claro que la justificación a ello es la venta anual de cada régimen. **Madeleyne del Rosario Brañez Camarena (2020)** sostuvo que si existe desigualdad debido a que se exonera a los trabajadores de la micro empresa de recibir gratificaciones y CTS lo cual es un acto discriminatorio. **Johan Jesús Huamaní Eulogio (2020)**, consideró que no existe desigualdad debido a que las micro empresas necesitan de incentivos laborales del estado para cubrir sus gastos de personal y actividades.

Mediante el **objetivo específico 2**. Se buscó determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

5. Desde su perspectiva ¿Cree usted que el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa vulnera los derechos laborales de sus trabajadores? Porque?, Erika Vanessa Chávez Romero (2020) y Madeleyne del Rosario Brañez Camarena (2020) consideraron que si vulnera el derecho

constitucional al trabajo y de la igualdad, ya que no consideró justo apoyar al empresario para su formalización y a su vez perjudicar los derechos laborales de sus trabajadores, **Kathya Elizabeth Irazaba García (2020)** sostuvo que el régimen de la micro empresa si desprotege los derechos laborales de los trabajadores, respecto al régimen de la pequeña empresa si tiene un objetivo claro, pero que debe haber una mejor fiscalización para aquellas empresas que se acogen a este régimen y no sea usado como una estrategia a favor de ellos, **Carlos Enrique Espinoza Flores (2020)** consideró que no vulnerarían los derechos laborales de los trabajadores de manera que el recorte de estos se encuentra sustentado en el nivel de ingreso económico que perciben. **Johan Jesús Huamaní Eulogio (2020)** indicó que no vulneran porque nos encontramos con empresas de bajos recursos de venta y que la ley permite el acceso a ello.

6. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la regulación normativa de este régimen especial vulneraría el principio de igualdad? **Erika Vanessa Chávez Romero (2020)** y **Madeleyne del Rosario Brañez Camarena (2020)** indicó que si vulnera el principio de igualdad ya que todo trabajador tiene los mismos derechos y oportunidades, **Kathya Elizabeth Irazaba García (2020)** desde la perspectiva del régimen de la micro empresa a diferencia del régimen general consideró que no se respeta el principio de igualdad pero sobre todo la dignidad del trabajador, **Carlos Enrique Espinoza Flores (2020)** sostuvo que no vulnera este principio debido a que el régimen especial se encuentran regulados y su razón de ser es promover la informalidad de los trabajadores. **Johan Jesús Huamaní Eulogio (2020)** indicó que si vulneraría este principio ya que no está bien definida la naturaleza de los derechos de cada categoría empresarial (micro y pequeña empresa).

Continuando con la **discusión de los resultados**, aquí se puso en práctica los conocimientos que fueron de utilidad, para finalmente acercarnos a los objetivos de estudio que contiene este trabajo.

Objetivo general, es **determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.**

En el instrumento **guía de entrevista** se encontró que la mayoría de los entrevistados coinciden que la creación e implementación de este régimen especial no cumplió con su objetivo debido a que mediante este régimen se pretende disfrazar un vínculo laboral, así mismo por la deficiente implementación debido a que se pone en conocimiento a las empresas informales sobre la reducción de costos laborales de este régimen. Sostienen que el objetivo de la creación de esta norma se ha desnaturalizado debido a que las empresas quieren mantenerse en este régimen pese a que sus ingresos económicos hayan aumentado.

Así mismo, también consideraron que deberían centrarse en que si realmente las empresas que se acogen a este régimen especial lo hacen correctamente cumpliendo los requisitos establecidos por ley y asegurarse de que no estén usando este régimen como medio para aplicar la reducción de costos laborales a sus trabajadores.

Por otro lado, en cuanto a los beneficios laborales del régimen mype y el régimen general debido a que bajo la regla igual trabajo igual remuneración el trabajador mype realiza la misma función y cumple el mismo horario de trabajo que el de un trabajador del régimen general, evidenciándose así la desigualdad entre ambos regímenes.

Respecto a la **guía de análisis documental**, mediante este instrumento de recolección de datos, se encontró que los trabajadores pertenecientes a este régimen especial poseen beneficios que son distintos al del régimen general. (Boletín Informativo Laboral, 2019).

Es entonces que de estos resultados obtenidos se pudo afirmar que la creación e implementación del régimen mype insertado en materia laboral no llegó a cumplir con el objetivo para el cual fue concebido, de la mayoría de entrevistas realizadas y documentos estudiados se logró cumplir con el supuesto jurídico general.

Objetivo específico 1, se buscó **determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial**, de acuerdo a la **guía de entrevista**, los entrevistados Erika Vanessa Chávez Romero y Carlos Enrique Espinoza Flores concordaron e indicaron que no es oportuno que las gratificaciones y la CTS no formen parte de los beneficios laborales de los trabajadores indicando que esto debe ser otorgado a todo

trabajador sin considera a que régimen pertenecen, así mismo un trabajador de la mype como de cualquier otro régimen pueden encontrarse por una inestabilidad laboral. Por otro lado Kathy Elizabeth Irazaba García indica que es importante identificar a la micro empresa y pequeña empresa y que esta última si reciben dichos beneficios a comparación de los trabajadores de la micro empresa ya que los beneficios de estos son casi nulos.

Además que, esta última considera que el régimen único que debería regir para otorgar beneficios a los nuevos empresarios es el régimen de la pequeña empresa, puesto que los beneficios de la micro empresa se encuentran desprotegidos. Por otro lado, Carlos Enrique Espinoza Flores menciona que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales específicamente por la labor realizada por el trabajador, pese a que justificación a ello es la venta anual de dicho régimen.

En cuanto a la **guía de análisis documental**, respecto la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones como beneficios laborales, en relación a esta primera “De acuerdo a las normas que regulan la CTS, las empresas están obligadas a abonar este beneficio respecto de aquellos trabajadores que cumplan con requisito de laborar (4) horas diarias. (Atahumán, 2019).

En cuanto a este segundo beneficio “las gratificaciones legales son aquellas sumas de dinero que el empleador de manera adicional a su remuneración mensual otorga al trabajador, toda vez que cumpla con los requisitos correspondientes” (Suclupe, 2018).

Respecto a los resultados obtenidos se pudo afirmar que, no es oportuna que la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones no formen parte de los beneficios laborales de los trabajadores mype, así mismo se pudo afirmar que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales de dichos trabajadores, por lo que la mayoría de entrevistado así lo confirmaron, lográndose cumplir con el supuesto jurídico específico.

Objetivo específico 2. Se buscó **determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.**

De acuerdo a la **guía de entrevista**, se encontró que la mayoría afirma que este régimen especial vulnera los derechos laborales de los trabajadores, de igual forma vulnera el derecho constitucional al trabajo y de la igualdad indicando que no

consideran justo apoyar al empresario para su formalización cuando esto perjudica los derechos laborales de los trabajadores. Por otro lado Carlos Enrique Espinoza Flores y Kathya Elizabeth Irazaba García consideran que este régimen especial vulnera los derechos laborales solo en razón a la micro empresa, pero respecto a la pequeña empresa si consideran que tiene un objetivo claro que es buscar la formalidad de las empresas.

Sobre si la regulación normativa de este régimen vulneraría el principio de igualdad Erika Vanessa Chávez Romero y Kathya Elizabeth Irazaba García coinciden que si vulneraría este principio pero que esta última experta menciona que se vulnera el principio de igualdad solo en la micro empresa debido a que el trabajador se encuentra desprotegido.

Sobre la **guía de análisis documental**, se encontró que de acuerdo a la Ley N° 28015, en su art. 2 la micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (Ley N° 28015, 2003). Este cuerpo normativo nos brinda un concepto acerca de la mype, debido a que uno de los entrevistados indicaron que existe desigualdad solo cuando se refiere a la micro empresa debido a que su derechos son casi nulos, a comparación de los demás entrevistados que coincidieron en que se vulnera el principio de igualdad puesto que al ser un régimen especial no se le brinda los mismos beneficios a sus trabajadores. Finalmente con la obtención de los resultados se cumplió el segundo supuesto jurídico específico.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado este trabajo de investigación y haber obtenido información relevante que permitió finalizar con esta investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. La creación e implementación del régimen mype dentro del sistema jurídico no llegó a cumplir con su objetivo (fomentar la formalidad y el desarrollo de micro y pequeñas empresas) debido a que hoy en día siguen existiendo trabajadores informales en zonas urbanas y rurales, por otro lado se ha desnaturalizado el objetivo de su creación en razón a que las empresas buscan mantenerse bajo este régimen con la finalidad de beneficiarse en la reducción de costos laborales disfrazando un vínculo laboral a fin de no cumplir con el pago total de los beneficios laborales de sus trabajadores.

2. No se consideró oportuna que las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicio (CTS) no formen parte de los beneficios laborales de los trabajadores bajo este régimen, de manera que estos deberían ser otorgados a todo trabajador sin importar el régimen laboral al cual pertenecen puesto que las gratificaciones cubren los gastos realizados por el trabajador en los meses de julio y diciembre, por otro lado, la CTS protege al trabajador por el tiempo que dure en conseguir otro empleo, considerando que cualquier trabajador puede encontrarse frente a un término de contrato que muchas veces conlleva a una inestabilidad laboral.

3. Se determinó la existencia de una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores bajo este régimen de manera que en relación a los trabajadores de la micro empresa son casi nulos existiendo una desprotección total por parte del estado y a su vez en cuanto a la regulación de la pequeña empresa estos tienen derechos reducidos o recortados ya que no se encuentran bajo las normas que regula el régimen laboral común, así mismo, en su gran mayoría los expertos manifestaron que se ha dejado de lado al trabajador de manera que se ha tomado mayor importancia al empresario al brindarle facilidades sin tener en consideración que el trabajador (sea cual sea su régimen) cumple un horario de trabajo y cumplen con su labor.

VI. RECOMENDACIONES

Finalmente a fin de brindar mejores soluciones en cuanto a este trabajo de investigación que involucra a los derechos laborales, se ofrecen las siguientes recomendaciones

1. Se recomienda que se debe dar un adecuado tratamiento normativo en cuanto a la ley N° 28015 y el Decreto Legislativo N° 1086 (normas que regulan el régimen mype) específicamente los trabajadores de la micro empresa, debiendo otorgarse gratificaciones y compensación por tiempo de servicio como parte de sus beneficios laborales y respecto a los trabajadores de la pequeña empresa permitir el goce efectivo de los mismos beneficios.

2. Se recomienda que la entidad pública SUNAFIL encarga de velar por el respeto de los derechos laborales así como de brindar lo necesario para el desarrollo de actividades económicas de empresas, fiscalice a las empresas mypes y verificar si les corresponde estar bajo este régimen especial, a fin de evitar que se disfrace un vínculo laboral al cual no pertenecen, siendo los trabajadores los únicos perjudicados.

3. Recordar que nuestra Constitución Política recoge los derechos laborales sea esta de manera individual o colectiva y a su vez que el estado ha ratificado distintos tratados internacionales en materia laboral, los cuales debe ser considerados y tomados en cuenta por los legisladores al momento de implementar normas o crear cuerpo normativos que involucren al trabajador y derechos laborales a fin de no dejarlos desprotegidos o crear ciertas diferencias.

REFERENCIAS

- Alarcón, A., Cavadias, L. & Miranda, Alexander. (2016). *The Defying Theory Within the Research Framework*. *SABER, CIENCIA Y Libertad*, 12(1), 236-245). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069707>
- Agreda, J. (2004). *A propósito de la flexibilización en el derecho de trabajo: El régimen laboral de las microempresas*. *Foro Jurídico*, (03), 80-90. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18339>
- Atahuamán, C. (2019, 30 de setiembre). *Compensación por Tiempo de Servicio*. *Boletín informativo Laboral*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/376384/articulo_principal SETIE MBRE.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/376384/articulo_principal_SETIE_MBRE.pdf)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3º ed.). Editorial Patria.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Caroy, M. (2011). *Redefiniendo la política de promoción de las mype en las compras estatales*. *DERECHO PUCP*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3133/3476>
- Carreño, M. (2015). *El Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa y la afectación de los Derechos Laborales de los Trabajadores, Arequipa 2014*. (Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santa María). Repositorio de Tesis UCSM. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5375>
- Castillo- Castillo, D., Reyes, J., & Vásquez-Hugo, E. (2019). *Labor satisfaction in microenterprises producing dairy derivatives of Cañar Canton*. *Killkana Social*, 3(1), 25-32. https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_social/article/view/283
- Chino, M y Eláez, R (2018). *Derechos y Beneficios Laborales de los Trabajadores de las Mypes en el Distrito del Cusco y el Empleo Digno*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco). Repositorio UNSAAC. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/3906>

- Cordero, Z. (2009). Applied Research: a way to know realities with scientific evidence, *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44015082010>
- Cosmopolis, M y Neves, J. (2009). *Régimen legal de las mype, ¿ACIERTO O FALLA?*. *THEMIS Revistas de Derecho THEMIS*, (57), 91-102. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9146/9559>
- Elías, F. (2019, 30 de abril). *Estudio de la compensación por tiempo de servicios*. *Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2019/05/revista-abril-2019.pdf>
- Espino Layza, M. A. (2019). *Principio-derecho a la igualdad y la pensión por invalidez en el Sistema Privado de Pensiones: ¿discapacidad es igual a preexistencia?* *Derecho & Sociedad*, (51), 71-87. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20859>
- Espinoza, C. (2014). *Metodología de la investigación tecnológica, 2014*. UNCP. <http://181.65.200.104/bitstream/handle/UNCP/1148/mit2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrella, J (2017). *La Nueva Ley Mype y su Influencia en los Derechos Laborales de los trabajadores en la Provincia de Pasco en el Periodo 2016 – 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes). Repositorio UPLA. <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/677/ESTRELLA%20CARB AJAL%20jhon%20richard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuster, D. (2019). *Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method. Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201 – 229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gamero, J. (2010, 30 de Mayo). *Comentarios al Decreto Legislativo 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro empresa y del Acceso al Empleo Decente*. *Foro Jurídico*, (10), 259-270. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18562>
- Gaona, K. (2016). *Contratos suscritos bajo el Régimen MYPE, y la afectación del Derecho a la Igualdad ante la ley en la Ciudad de Tarapoto, año 2014*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10340>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Editorial Red Tercer Milenio.

Guerreno, M. (2016). *La Investigación Cualitativo*. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9 <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>

Hernández, P. (2019). *Qualitative methodology in librarianship and information science: a bibliographic analysis of academic articles*. *INVESTIGACION BIBLIOTECOLOGICA*, 33(78), 105-120. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.78.58024>

Hernández, R (2014). *La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada*. *CUESTIONES PEDAGOGICAS*. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/9815/8588>

Huaraz, O (2017). *Inconstitucionalidad de la Ley de la Micro y Pequeña Empresa – Ley MYPE*. (Trabajo de suficiencia de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú). Repositorio UTP. <http://repositorio.utp.edu.pe/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&value=Huaraz+Cornelio%2C+Omar+Alfonso>.

Izcara, S. (2014). *Manual de la Investigación Cualitativa*. Editorial Fontamara

Landa, C. (2014). *El Derecho de Trabajo en el Perú y su Proceso de Constitucionalización: Análisis especial del caso de la Mujer y la Madre Trabajadora*. *THEMIS-Revista de Derecho*, (65), 219-241. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

Ley N° 28015 Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa. Spij del Ministerio de Justicia, Lima, Perú, 03 de Julio del 2003.

Lizárraga, A. (2016). *La Implementación de un Régimen Especial de Insolvencia para las Mype*. *DERECHO PUCP*, 77 (2016), 323-347. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201602.013>

Mantilla, E. (2019). *Análisis de la Constitucionalidad del Régimen Laboral Especial de las Micro y Pequeñas Empresas*. *Arequipa 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Bibliotecas UNAS. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10045>

Mares, C. (2013). *El régimen jurídico de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Perú*. *Palestra*, 277-310. <http://repositorio-anterior.ulima.edu.pe/handle/ulima/4768>

- Mares, C. (2013). *Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Perú*. *Revista Jurídica Thomson Reuters*, 1(18), 1-20.
http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/4711/Mares_Carla.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Martínez, V. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Academia Edu.
https://www.academia.edu/6251321/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Editorial Ediciones de la U.
- Obez, R., Avalos, L., Steier, M. & Balbi, M. (2018). *Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa. Proceso de construcción de las prácticas evaluativas de los profesores expertos en la UNNE*. *Atas CIAIQ2018*, 1(2018), 587 – 596.
<https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1685>
- Padilla, J, Vega, P, y Rincón, D. (2014). *Teoría Fundamentada y sus implicaciones en investigación educativa: el caso de Atlas.ti*. *Revista de Investigaciones UNAD*.
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-de-investigaciones-unad/article/view/1129>
- Palma, T. y Jesús, V. (2020). *Un progreso en Materia de Igualdad: Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa*. *Derecho & Sociedad*, (53), 25-37.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21787>
- Paytán, D. y Quispe, I. (2019). *Los Beneficios Laborales de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Ascensión – Huancavelica 2018* (Tesis de Pregrado).
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2945>
- Peralta, J (2017). *Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivos en el Perú 2011 – 2016*. (Tesis de Pregrado, Universidad de San Agustín). Repositorio UNAS.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4695>.
- Portilla, M, Rojas, A. y Hernández, I. (2014). *Investigación Cualitativa: Una reflexión desde la educación como hecho social*. *Universidad de Nariño*, 3(2), 86-100.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/duniversitaria/article/view/2192>

- Pulido, M. (2015). *Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica*. *Universidad del Zulia*, 1(2015), 1137-1156. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310/31043005061>
- Ramirez, F, Zwerg, A. (2012). *Research Methodology: More than a recipe*. *ADMINISTER*, 20(2012), 91-111. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327350004>
- Rojas, L. (2017). *Situación del financiamiento a PyMEs y empresas nuevas en América Latina*. *Scioteca*. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1076>
- Romero, L (2016). *Régimen Laboral de las Micro Empresas y Pequeñas empresas (MYPES)*. (Tesis de Pregrado, Universidad de San Pedro). Repositorio Usanpedro.http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/3933/Tesis_39593.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sampieri, R, Fernández, C y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5º ed.). Editorial Mc Graw Hi/ Interamericana Editores.
- Sánchez, C. (2012). *Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y a la propuesta de «Ley de la Nueva Empresa»*. *Derecho PUCP*,(68), 513-537. [.http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2845](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2845)
- Sandoval, K, Posso, K y Quispe, C. (2012). *El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas empresas y su impacto en el Desarrollo Nacional* (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). <http://hdl.handle.net/10757/315406>
- Tello, S. (2014). *Importance of Micro, Small and Medium Enterprises in Developing Country*. *LEX – REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA*, 14(2014), 199-218. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/lex/article/view/623>
- Tello, S. (2014). *Modificaciones en el régimen laboral especial de las microempresas y pequeñas empresas*. *LEX – REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA*, 11(12), 303-320. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/29/884>
- Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. (s.f.). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. *Repositorio UDGVirtual*. http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Troncoso, C, y Amaya, A. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativo en investigación de salud*. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

- Vega, G. (2016). *Incidencia del Régimen Laboral de las Mypes en el Crecimiento Empresarial en el Distrito de Huaraz Periodo 2013 – 2014*. (Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo). Repositorio UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1853>
- Vega-Malegón, G., Avila- Morales, J., Vega Malegón, A., Camacho-Calderón, N., Becerrill-Santos, A., y Leo-Amador, G. (2014). *PARADIGMS IN RESEARCH. QUANTITATIVE AND QUALITATIVE APPROACH*. *European Scientific Journal, ESJ*, 10(15), 523 – 528.

ANEXOS

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, **CINDY CAROL MAMANI GARCÍA**, alumna de la Facultad de Derecho y Humanidades, de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado **“LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE – LIMA 2020”**, son:

1. De mí autoría.
2. La presente tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. La presente tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente
4. Los resultados de la presente tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de noviembre de 2020



.....
Mamani García Cindy Carol


DNI: 73367303

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **JOSE CARLOS GAMARRA RAMÓN**, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, revisor de tesis titulada “**LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE – LIMA 2020**”, de la estudiante **CINDY CAROL MAMANI GARCIA**, constato que la presente tesis tiene un índice de similitud de **16%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de noviembre de 2020



.....

Firma

Gamarra Ramón José Carlos

DNI: 09919088

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020”.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype - Lima 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué forma la creación de este régimen especial vulnera los derechos laborales de los trabajadores bajo este régimen especial?</p> <p>¿De qué forma los derechos laborales que regula la Mype contravienen los principios de nuestra constitución?</p>	<p>Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype - Lima 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a.- Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial</p> <p>b.- Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype en el año 2020</p>	<p>La normativa que regula el régimen laboral especial hace ciertas diferencias, mientras que por un lado recorta derechos laborales para los trabajadores de la micro- empresa, por otro los derechos laborales de los trabajadores de la pequeña empresa son reducidos por la mitad.</p> <p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> <p>a.- El estado crea este régimen especial con incentivos de reducción de costos laborales para reducir la informalidad</p> <p>b.- El régimen laboral especial Mype vulnera los derechos laborales de los trabajadores de este régimen.</p>	<p>1.- Los derechos laborales.</p> <p>2.- Régimen laboral especial</p> <p>SUBCATEGORÍAS:</p> <p>1.1 . Gratificaciones.</p> <p>1.2 . Compensación por tiempo de servicio.</p> <p>2.1. Desarrollo normativo del régimen laboral especial Mype.</p> <p>2.2. Comparación entre el régimen laboral general y el régimen laboral especial respecto a los beneficios laborales</p>	<p>Enfoque cualitativo (porque se recopilará datos para interpretar una realidad, con el método de la hermenéutica, que es la interpretación de textos)</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Teoría Fundamentada</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p>ESCENARIO DE ESTUDIO</p> <p>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</p> <p>PARTICIPANTES</p> <p>Abogados laboralistas especialistas en la materia</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Entrevista – Guía de Entrevista</p>

ANEXO 3

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

“Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020.”

Los derechos laborales	Cuando nos referimos a los derechos laborales se habla a todo ese conjunto de obligaciones que recoge las normas imperativas y que el empleador debe cumplir con sus trabajadores (Neves, 2018).	Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. (Organización Internacional del Trabajo, 2010).	Gratificaciones
			Compensación por Tiempo de Servicio
Régimen laboral especial	.La micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (Art. 2º de la Ley N° 28015 – Ley de Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa.	La finalidad de la creación de un régimen laboral especial implica una cuestión fundamental, estos regímenes existen en virtud de que las relaciones de trabajo no podrían estar adecuadamente reguladas por el régimen general, resultando ineficiente y perjudicial para el trabajador y empleador (Ágreda, 2004).	Desarrollo normativo del régimen laboral especial mype
			Comparación entre el régimen laboral general y el régimen especial respecto a los beneficios laborales

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020.

TÍTULO:

“LOS DERECHOS LABORALES DEL LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE – LIMA 2020”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a la aplicación y eficiencia de las medidas de protección en casos de violencia contra la mujer como herramientas de prevención para el delito de feminicidio. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado:

Cargo:

Entidad:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Considera usted que la creación e implementación de este régimen especial en materia laboral a favor de la mype cumplió su objetivo? ¿Por qué?

.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que existe desigualdad en relación a los beneficios laborales del régimen laboral especial (mype) y el régimen laboral general (regulado por D. L. N° 728)?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

Preguntas:

3. ¿Considera Ud. Oportuna que la compensación por tiempo de servicio y gratificaciones no forma parte de beneficios laborales de sus trabajadores?

.....
.....
.....
.....

4. De acuerdo a su posición ¿Considera que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores de la micro y pequeña empresa?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype en el año 2020.

Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿Cree usted que el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa vulnera los derechos laborales de sus trabajadores? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

6. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la regulación normativa de este régimen especial vulneraría el principio de igualdad?

.....
.....
.....
.....
.....

SELLO	FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Kathy Elizabeth Irazaba García
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogada de Tax & Legal- Riva Consultores & Asociados SAC.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Cindy Carol Mamani García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										x			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										x			
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										x			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										x			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										x			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										x			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										x			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										x			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										x			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										x			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85%

Lima, 28 de sept del 2020


 ABOGADA
 Kathy Elizabeth Irazaba Garcia
 CAL N° 75088

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 47621048 TELF: 925213650

100%

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
- 1.2. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.3. Autor(A) de Instrumento: Mamani García Cindy Carol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIO	INDICADOR	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 25 de octubre del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACION DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 3.1. Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón José Carlos
 3.2. Cargo e institución donde labora: Doctor en Derecho – Docente UCV
 3.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 3.4. Autor(A) de Instrumento: Mamani García Cindy Carol

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIO	INDICADOR	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lima, 06 de diciembre del 2020


 Activar Windows
 Ve a Configuración para activa

DNI No 09919088 Telf.: 963347510

SOLICITO:

Validación de instrumento
de recojo de información.

Sr/a.: Dr.(a)

Yo, **Cindy Carol Mamani García**, identificada con **DNI N° 73367303**, alumna de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **“Los derechos laborales de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial Mype – Lima 2020”**, solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30 de junio del 2020.



.....
Cindy Carol Mamani García

FIRMA

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
2020.

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN
LABORAL ESPECIAL MYPE – LIMA 2020.

Entrevistado: CARLOS ENRIQUE ESPINOZA FLORES

Cargo: SECRETARIO DE ACTAS

Entidad: PODER JUDICIAL

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Considera usted que la creación e implementación de este régimen especial en materia laboral a favor de la mype cumplió su objetivo? ¿Por qué?

Considero que no cumplió con el objetivo para el cual fue creado; esto es, para promover la informalidad de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, sin embargo, hoy en día en las zonas urbanas supera el 50 % y zonas rurales supera el 90% de trabajadores informales y considero que uno de las razones es por la deficiente implementación puntualmente en la manera de poner de conocimiento a las empresas informales respecto a los beneficios de este régimen laboral especial cuenta.

2. ¿Considera usted que existe desigualdad en relación a los beneficios laborales del régimen laboral especial (mype) y el régimen laboral general (regulado por D. L. N° 728?

Desde la perspectiva, igual trabajo, igual remuneración, considero que si existe desigualdad entre ambos regímenes laborales en relación al pago de los beneficios laborales; toda vez que, un trabajador de la mype que realiza la misma función, tiene el mismo horario de trabajo, que un trabajador del régimen laboral general percibe menor remuneración; si bien es cierto, que el mismo se encuentra justificado por el régimen laboral al cual pertenece cada empleador, por el nivel de ventas anuales y el número determinado de trabajadores; pero ello, no deja de evidenciar que existe una desigualdad de los beneficios sociales entre ambos regímenes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

Preguntas:

3. ¿Considera Ud. Oportuna que la compensación por tiempo de servicio y gratificaciones no forma parte de beneficios laborales de sus trabajadores?

Considero que no es oportuna que tanto la CTS como las gratificaciones no formen parte de los beneficios sociales; toda vez que, la razón de ser de la CTS es proteger al trabajador el tiempo que dure en conseguir otro empleo ante la eventualidad de la pérdida de su puesto de trabajo; por tanto, siendo que un trabajador de mypeal igual que otro trabajador contratado bajo el régimen laboral general se encuentran sin estabilidad laboral y propensos a ser despedidos, el trabajador de la mype no tendría ningún ingreso económico el tiempo que dure hasta conseguir un nuevo empleo.

4. De acuerdo a su posición ¿Considera que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores de la micro y pequeñas empresas?

Considero que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales específicamente por la labor realizada por el trabajador, claro que la justificación a ello es la venta anual de cada régimen.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2


Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype en el año 2020.

5. Desde su perspectiva, ¿Cree usted que el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa vulnera los derechos laborales de sus trabajadores? ¿Por qué?

Teniendo en consideración que tanto el régimen laboral de la micro empresa y pequeña empresa son regímenes especiales que se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico; por tanto, estos regímenes no estarían vulnerando los derechos laborales de los trabajadores; más aún si se tiene en consideración que los recortes de los derechos labores se encuentran sustentando en el nivel de ingreso económico anual que perciben y la cantidad de trabajadores con los que cuentan cada régimen, es decir estas empresas no están en la capacidad de pagar los mismos beneficios que una empresa grande.

6. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la regulación normativa de este régimen especial vulneraría el principio de igualdad?

Considero que no vulnera el principio de igualdad por las razones expuestas líneas precedentes, es decir porque tanto el régimen laboral de la micro empresa y pequeña empresa se encuentran regulados y la razón de ser de esta regulación es promover la informalidad de los trabajadores, sustentado en el ingreso económico de cada régimen laboral especial.

SELLO	FIRMA
<p>PODER JUDICIAL</p> <p>.....</p> <p>CARLOS ENRIQUE ESPINOZA FLORES SECRETARIO Segunda Sala Penal para Procesos con Reos en Cárcel CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p>	

GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo, 2020.

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE – LIMA 2020.

Entrevistado: ERIKA VANESSA CHAVEZ ROMERO.
Cargo: ABOGADA.
Entidad: INDEPENDIENTE.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Considera usted que la creación e implementación de este régimen especial en materia laboral a favor de la mype cumplió su objetivo? ¿Por qué?

No. Este régimen se creó con la finalidad de apoyar a las empresas informales, para promocionar o fomentar la formalidad y el desarrollo de determinadas empresas. Sin embargo, muchos empresarios que pretenden incursionar en el mercado, han tratado de disfrazar un vínculo laboral, creando empresas, como si fuera un negocio pequeño, a fin de no cumplir con el pago total de los beneficios sociales que por ley le corresponde a sus trabajadores.

2. ¿Considera usted que existe desigualdad en relación a los beneficios laborales del régimen laboral especial (mype) y el régimen laboral general (regulado por D. L. N° 728)?

No existe igualdad en los beneficios sociales, que se percibe en cada régimen laboral. Existiendo una desigualdad, toda vez que, la jornada diaria es la misma en ambas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

Preguntas:

3. ¿Considera Ud. Oportuna que la compensación por tiempo de servicio y gratificaciones no forme parte de beneficios laborales de sus trabajadores?

No. Todo trabajador tiene derecho a una CTS, así como al pago de una gratificación.

La CTS es el beneficio que se otorga al trabajador con la finalidad de que pueda cubrir sus necesidades, el cese de su vínculo laboral. Dinero que es utilizado hasta que el trabajador pueda iniciar otro trabajo. El cual debe ser otorgado a todo trabajador sin tener en consideración a que régimen laboral pertenece.

Igualmente, ocurre con las gratificaciones, que es el beneficio que recibe todo trabajador con ocasión de la celebración de dos fiestas (fiestas patrias y la navidad).

Si todos los trabajadores, sin importar al régimen que pertenece, cumple con la misma jornada diaria, entonces deberían tener los mismos derechos y percibir ambos beneficios.

4. De acuerdo a su posición ¿Considera que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores de la micro y pequeñas empresas?

Existe desigualdad, y una vulneración a un derecho constitucional que es el Derecho a la igualdad, un trabajador con las mismas obligaciones en cuanto horas de trabajos, deben recibir los mismos beneficios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2


Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype en el año 2020.

5. Desde su perspectiva, ¿Cree usted que el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa vulnera los derechos laborales de sus trabajadores? ¿Por qué?

Vulnera el derecho constitucional al trabajo y de la Igualdad. Todo trabajador, debe tener los mismos beneficios. No considero justo, apoyar al empresario para su formalización, cuando esto va a perjudicar los derechos laborales de todo trabajador. Sea mype o régimen general, el tiempo utilizado y el esfuerzo que emplea en su trabajo, va ser lo mismo. Por lo tanto, deben percibir los mismos beneficios.

6. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la regulación normativa de este régimen especial vulneraría el principio de igualdad?

Así es, toda persona tiene el mismo derecho de percibir los mismos beneficios laborales. De acuerdo al principio de igualdad en ámbito laboral, todo trabajador tiene los mismos derechos y oportunidades a recibir una remuneración y beneficios por el trabajo realizado que debe ser en función a la productividad del trabajador.

SELLO	FIRMA
	 <p data-bbox="821 1601 1109 1691">Enka Chivero Romero BOGADA R.F. CALL N° 5386</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020.

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE – LIMA 2020.

Entrevistado: Kathya Elizabeth Irazaba Garcia
Cargo: Abogada de Tax & Legal
Entidad: Riva consultores & Asociados SAC

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Considera usted que la creación e implementación de este régimen especial en materia laboral a favor de la mype cumplió su objetivo? ¿Por qué?

El objetivo del régimen especial mype se debió a otorgar facilidades a las nuevas empresas a fin de que estas se formalizaran, sin embargo el objetivo de la creación de esta norma se ha desnaturalizado ya que, las empresas buscan mantener este régimen únicamente para la reducción de costos laborales, a pesar de que sus condiciones económicas hayan mejorado.

2. ¿Considera usted que existe desigualdad en relación a los beneficios laborales del régimen laboral especial (mype) y el régimen laboral general (regulado por D. L. N° 728)?

La desigualdad de los beneficios laborales de un régimen y otro es precisamente la razón de ser de la creación de este régimen especial, ya que facilita a los nuevos empresarios a hacer llevadero y mas sencillos los pagos a

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

Preguntas:

3. ¿Considera Ud. Oportuna que la compensación por tiempo de servicio y gratificaciones no forme parte de beneficios laborales de sus trabajadores?

Para esta pregunta se debe diferenciar entre micro y pequeña empresa, pues en la pequeña empresa si se considera la CTS y gratificaciones, sin embargo si la pregunta se orienta a las micro empresa, en este caso considero que el régimen único que debería regir para otorgar beneficios a los nuevos empresarios es el régimen de la pequeña empresa, pues los beneficios de la micro empresa son casi nulos, desprotegiendo enormemente a gran parte de la población que pertenece a ese sector.

4. De acuerdo a su posición ¿Considera que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores de la micro y pequeñas empresas?

Considero que existe una discriminación exagerada entre la micro empresa y el régimen general, pues en este caso dicha población si se considera vulnerable, más aun cuando dicho sector se encuentra entre la informalidad y la formalidad incipiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype en el año 2020.



Preguntas:

5. Desde su perspectiva, ¿Cree usted que el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa vulnera los derechos laborales de sus trabajadores? ¿Por qué?

Considero que el régimen de la micro empresa si desprotege los derechos laborales de los trabajadores, con respecto al régimen de la pequeña empresa si considero que esta tiene un objetivo claro, que es buscar la formalización de las empresas, sin embargo debe haber una mejor fiscalización en cuanto a supervisar que efectivamente la empresa que se acoge o permanece en este régimen sea por que efectivamente le corresponde y no sea una medida o estrategia de reducción de costos laborales.

6. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la regulación normativa de este régimen especial vulneraría el principio de igualdad?

Desde la perspectiva de comparación del régimen de la micro empresa con el régimen general laboral si considero que no se respeta el principio de igualdad, y mas que el de igualdad no se respeta la dignidad del trabajador.

SELLO	FIRMA
 <p>CONTRALORIA Kathya Elizabeth Irazábal García CAL N° 75088</p>	 <p>CONTRALORIA Kathya Elizabeth Irazábal García CAL N° 75088</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo, 2020.

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO
EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE - LIMA 2020.

Entrevistado: MAGGIENE DEL ROSARIO BRAÑOS CASHARENA
Cargo: ABOGADA
Entidad: LINARES BUSTAMANTE ABOGADOS S.A.C.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype - Lima 2020.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Considera usted que la creación e implementación de este régimen especial en materia laboral a favor de la mype cumplió su objetivo? ¿Por qué?

NO, PORQUE SIGUE EXISTIENDO INFORMALIDAD EN EL PAIS, Y LAS PERSONAS QUE SE FORMALIZAN SIGUEN TENIENDO MANO DE OBRA BARATA.

2. ¿Considera usted que existe desigualdad en relación a los beneficios laborales del régimen laboral especial (mype) y el régimen laboral general (regulado por D. L. N° 728)?

SI, EXISTE DESIGUALDAD, DADO QUE, LOS TRABAJADORES QUE PERTENECEN AL REGIMEN MYPE, SOBRE TODO LO DE MICROEMPRESAS NO RECIBEN SI LO MISMO BENEFICIO LABORAL QUE RECIBEN PERTENECEN AL D.L. 728, A PESAR DE CUMPLIR UNA MISMA JORNADA DE TRABAJO, EFECTUANDO MUCHAS VECES EL MISMO LABOR.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

Preguntas:

3. ¿Considera Ud. Oportuna que la compensación por tiempo de servicio y gratificaciones no forme parte de beneficios laborales de sus trabajadores?

NO, YA QUE ESTOS TRABAJADORES (RÉGIMEN MYPE) TAMBIÉN MERECEAN RECIBIR CTS Y GRATIFICACIONES.

4. De acuerdo a su posición ¿Considera que existe desigualdad en cuanto a los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores de la micro y pequeñas empresas?

SI, EXISTE DESIGUALDAD, DEBIDO A QUE SE EXONERA DE A TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE MICRO EMPRESA A RECIBIR CTS Y GRATIFICACIONES, LO CUAL ES UN ACTO DISCRIMINATORIO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2


Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype en el año 2020.

5. Desde su perspectiva, ¿Cree usted que el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa vulnera los derechos laborales de sus trabajadores? ¿Por qué?

SI, PORQUE SE LES NIEGA LA POSIBILIDAD DE PERCIBIR CTS Y COMPENSACIONES, CON LO CUAL SE ESTARIA DANDO UN TRATO NO IGUALITARIO EN FAVOR DE TRABAJADORES.

6. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la regulación normativa de este régimen especial vulneraría el principio de igualdad?

SI, DEBIDO A SUS CARACTERISTICAS REALIZA UN TRATAMIENTO DIFERENCIADO ENTRE TRABAJADORES SOLO POR PERTENECER A UN REGIMEN DISTINTO SIN

SELLO	FIRMA
<p>Madeyrne Del R. Brañez Camarena ABOGADA C.A.L. N° 75085</p>	

Dirigido a Abogados del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo, 2020.

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE – LIMA 2020.

Entrevistado: Johan Jesús Huamaní Eulogio.

Cargo: Abogado.

Entidad: Estudio Jurídico H&S Abogados Laboralistas.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial ~~mype~~ – Lima 2020.

Preguntas:

1. A su juicio, ¿Considera usted que la creación e implementación de este régimen especial en materia laboral a favor de la ~~mype~~ cumplió su objetivo? ¿Por qué?

No se está cumpliendo, el estado a través de sus organismos de difusión informativa (de parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del Ministerio de la Producción) deben incentivar a la debida constitución y registros de reales MYPES en el régimen especial laboral, tanto a los empresarios y empleadores que reúnen sus requisitos legales, la gran mayoría de estos empresarios o empresas gestionan sus relación de trabajo con sus trabajadores se da de manera **INFORMAL** siendo esto muy perjudicial para su actividad, ya que no existiendo formalidad las ~~mypes~~ desaparecen por sanciones o multas exorbitantes de las entidades fiscalizadoras.

2. ¿Considera usted que existe desigualdad en relación a los beneficios laborales del régimen laboral especial (mype) y el régimen laboral general (regulado por D. L. N° 728)?

No, porque es una norma que a la fecha existe legítimamente sin rasgos de ilegalidad o reclamos de sectores ante el TC u otros organismos, claro está que fue creado para incentivar a los pequeños empresarios a sopesar los gastos que se generan cuando se inicia la actividad empresarial o cuando las ventas no superen los límites permitidos, considero que no existe desigualdad si al trabajador se le informa de manera adecuada a que empresa deberá laborar, ya que de no interesarle la propuesta de trabajo al trabajador postulante, este es libre de acceder y postular a otras empresas, acorde a su experiencia y capacidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

Preguntas:

3. ¿Considera Ud. Oportuna que la compensación por tiempo de servicio y gratificaciones no forme parte de beneficios laborales de sus trabajadores?

Esa opción es solo para la micro empresa, diferente es con la pequeña empresa y mediana empresa quienes los trabajadores si gozan de esos derechos, muy a parte en la práctica se podrá evidenciar que las micro empresas no estando obligados al pago de CTS o gratificaciones en ocasiones se les integra de este derecho a sus trabajadores, por último a título personal, el trabajador evidenciando que la empresa será micro empresa podrá pactar mayores derechos en sus contratos o documentos anexo comprometiendo a la empresa al pago de estos.

los beneficios laborales que le corresponde a los trabajadores de la micro y pequeñas empresas?

Si estamos con reales micro empresas que no pueden solventar sus gastos de personal y actividades y necesitan de los incentivos del estado para contratar personal con incentivos laborales por un tiempo no sería desigual, existe otra postura que se entiende a que tanto el personal de micro empresa como pequeña empresa realizan las mismas labores deberían ganar igual porque no existe desigualdad en el trabajo, lo que si considero es que el pago de derechos en su monto y forma acorde a cada mype debe ser informado al trabajador y que estos incentivos empresariales solo sea para reales micro empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial Mype en el año 2020.

5. Desde su perspectiva, ¿Cree usted que el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa vulnera los derechos laborales de sus trabajadores? ¿Por qué?

No, si nos encontramos con reales y verdades mypes debidamente acreditadas y constituidas ya que son empresas o empresarios de bajos recursos de ventas que la ley permite ese acceso.

6. Desde su experiencia, ¿Considera usted que la regulación normativa de este régimen especial vulneraría el principio de igualdad?

Así es, ya que no es bien definida la naturaleza de los derechos de cada categoría empresarial (micro y pequeña empresa) y porque se define bajo esa cantidad, la CTS, gratificaciones y vacaciones, nunca existió una debida justificación de los montos a la fecha.

SELLO	FIRMA

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype - Lima 2020.

Objetivo General: Determinar de qué manera se evidencia la desigualdad en los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

AUTOR (A): Cindy Carol Mamani García

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Neves, J. (2018). Introducción al Derecho de Trabajo.</p>	<p>“Cuando nos referimos a Derechos laborales se habla a todo ese conjunto de obligaciones que recoge las normas imperativas y que el empleador debe cumplir con sus trabajadores”.</p>	<p>En relación a los derechos laborales, estos son persistentes dentro de un vínculo laboral donde el empleador se ve obligado a otorgar a favor del trabajador debido a que se encuentra regulado por nuestro ordenamiento jurídico y es de carácter irrenunciable. Existiendo entidades públicas competentes que velan por el cumplimiento de las mismas, entre ellas se encuentra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SUNAFIL, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y por último el Poder Judicial.</p>	<p>Los derechos laborales se encuentran regulados por normas imperativas, siendo este de carácter irrenunciable y a su vez de obligatorio cumplimiento para el empleador, existiendo entidades públicas que a su vez de acuerdo a sus competencias velarán por el cumplimiento de las mismas.</p>

<p>Artículo 2 ° de la Ley N° 28015 – Ley de Promoción y Formalización de <u>la</u> micro y pequeña empresa.</p>	<p>“La micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.</p>	<p>En referencia a <u>la</u> micro y pequeña empresa, esta ley nos indica que existen diversas formas de organización para la constitución de una <u>mype</u>, siempre y cuando se encuentren contempladas en la legislación vigente. Esto quiere decir que puede ser una S.A.AC., E.I.R.L. y cualquier otra forma de organización que regule la ley, de igual forma, dicha empresa puede desempeñarse en distintas actividades que se le <u>sena</u> <u>facible</u> de generar ingresos económicos a fin de mantenerse vigente en el mercado</p>	<p>La ley N° 28015, nos dice que una <u>mype</u> puede ser una persona natural o jurídica, y estas pueden desarrollar distintas actividades económicas, desde extracción hasta prestación de servicios, siempre y cuando este regulado.</p>
---	--	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial
mype – Lima 2020.

Objetivo Específico 1: Determinar el recorte y la reducción de los beneficios laborales en los trabajadores bajo este régimen laboral especial.

AUTOR (A): Cindy Carol Mamani García



FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Atahumán, C. (2019). Compensación por Tiempo de Servicio</p>	<p>"De acuerdo a las normas que regulan la CTS, las empresas están obligadas a abonar este beneficio respecto de aquellos trabajadores que cumplan con el requisito establecido en el artículo 3º del D.S. N° 004-97-TR, que señala que el trabajador deberá cumplir el requisito de (4) horas diarias".</p>	<p>Es preciso mencionar que la compensación por tiempo de servicio, (en adelante CTS) forma parte de los beneficios laborales de los trabajadores de carácter pre visorio de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su propia familia, es decir, tiene el objetivo de cubrir los gastos económicos posterior al cese laboral, hasta que el trabajador se reincorpora a un nuevo centro laboral, es preciso señalar que los trabajadores <u>part time</u> están fuera de este beneficio, debido a que laboran menos de 4 horas diarias.</p>	<p>Este beneficio social o laboral forma parte de ese conjunto de beneficios que el empleador está obligado de abonar. La norma que regula la CTS menciona que solo trabajadores que laboren como mínimo 4 horas recibirán dicho beneficio. De igual forma, este beneficio deberá ser abonado los primeros 15 días naturales de mayo y noviembre de cada año.</p>

Activar Windows
 Ve a Configuración

<p>Suclupe, M. (2018). Sobre los beneficios sociales: las gratificaciones legales ordinarias. En la revista Actualidad Laboral.</p>	<p>"Las gratificaciones legales son aquellas sumas de dinero que el empleador de manera adicional a su remuneración mensual otorga al trabajador, toda vez que cumpla con los requisitos correspondientes".</p>	<p>Las gratificaciones es uno de los beneficios laborales que todo trabajador de la actividad privada tiene, el empleador debe abonar adicionalmente la remuneración en los meses de julio y diciembre, teniendo como objetivo cubrir los gastos por fiestas festivas que realice el trabajador. De igual forma es de suma importancia mencionar que este beneficio alcanza a cualquier modalidad de contratación laboral, es decir sea bajo un contrato de trabajo a plazo fijo, a tiempo indeterminado y finalmente tiempo parcial o más conocido como <u>part time</u>, sin importar el tiempo o duración de la prestación de servicios laborales.</p>	<p>Este beneficio se aplica para trabajadores de la actividad privada, bajo cualquier modalidad de contrato, que estén dentro del régimen laboral general, excepcionalmente para el régimen especial de la pequeña empresa, el trabajador puede estar sujeto bajo un contrato a plazo fijo, indeterminado o incluso a tiempo parcial.</p>
---	---	---	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype – Lima 2020.

Objetivo Específico 2: Determinar la desigualdad respecto a los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial mype en el año 2020.

AUTOR (A): Cindy Carol Mamani García



FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ágreda, J. (2004). A Propósito de la Flexibilización en el derecho del trabajo: El régimen laboral de las microempresas</p> <p>Editorial Economía y Finanzas. (s. f.). Régimen Laboral.</p>	<p>"La finalidad de la creación de un régimen laboral especial, implica una cuestión fundamental: estos regímenes existen en virtud de que las relaciones de trabajo no podrían estar adecuadamente reguladas por el régimen general, resultando ineficiente y perjudicial para el trabajador y empleador".</p> <p>"Este régimen laboral regula un conjunto de derechos laborales a favor de los trabajadores, de los cuales el empleador está obligado a cumplir".</p>	<p>Es preciso mencionar que un régimen especial no puede estar regulado por normas o reglas que alcanzan a un régimen general, de manera que por su propio carácter de "especial" es que tiene ciertas particularidades, de manera que atendiendo a criterios de conveniencia se usan para introducir medidas flexibles que afecten directamente a los trabajadores.</p> <p>Este régimen laboral recoge derechos y beneficios laborales como remuneración mínima vital, vacaciones, gratificaciones, CTS, pago del 35% de horario nocturno, utilidades, asignación familiar, se precisa que este régimen otorga todos estos</p>	<p>Se concluye que los regímenes especiales están fuera del alcance del régimen general, de manera que recoge consigo beneficios diferentes al de un régimen común, resultando perjudicial directamente para el trabajador, ya que estos regímenes especiales obedecen a favor del empleador.</p> <p>Finalmente se concluye que que dentro de este régimen laboral se regulan derechos y beneficios laborales a favor del trabajador, muy diferente a los regímenes especiales que dada por su naturaleza existen ciertas excepciones en cuanto a los beneficios laborales.</p>

Activar Windows
Ve a Configuración

Gmail interface showing an email from Carlos Enrique Espinoza Flores. The email content includes a PDF attachment titled "GUÍA DE ENTREVISTA" and a Windows activation watermark.

De: carlos enrique espinoza flores <carlocef@hotmail.com>
 Fecha: jue., 24 de septiembre de 2020 2:25 pm
 Asunto: Ahí te va.
 Para: ruthmayorcam@gmail.com <ruthmayorcam@gmail.com>

GUÍA DE ENTREVISTA
 Dirección: Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
 2020
 TÍTULO:
 LOS SERVIDORES LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR
 LABORAL, ESPECIAL, MIXTO - LIMA 2020
 Presentado por: CARLOS ENRIQUE ESPINOZA FLORES
 Cargo: SERVIDOR LABORAL DE ACTIVO
 Subsector: SECTOR MIXTO

doc160828202009...

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Gmail interface showing an email from Cindy Carol Mamani Garcia. The email content includes a PDF attachment titled "GUÍA DE ENTREVISTA" and a Windows activation watermark.

Adjunto Guía de entrevista

Cindy Carol Mamani Garcia <cindycarolm@gmail.com>
 para abogados.huamani <>
 mar, 1 dic 14:47 (hace 9 días)

Estimado Dr. Huamani:

Le adjunto el archivo de la guía de entrevista, en el archivo indica que va dirigido a abogados del Ministerio de Trabajo, pero por la coyuntura se nos dió la opción de que los entrevistados también sean expertos en la materia, espero contar con su apoyo.
 Gracias

GUÍA DE ENTREVISTA...

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

WhatsApp chat interface with contact Emanuel Tesis Ucv.

CHATS

- Emanuel Tesis Ucv 7/10/2020
 - Gracias 🙌

GRUPOS

- DESARROLLO P.I. ayer
 - Emanuel Tesis Ucv, Asesor De Tesis, Jean Lopez U...

Message History:

- Tú: Si son del ministerio de trabajo bien y si no buena de los especialistas laborales tbn valen amigo
- Ella trabajo ahi un tiempo 10:32
- Tú: Si ntp justo eso te iba hacer mención, voy a seguir buscando especistas en responsabilidad civil
- Seria lo maximo 10:32
- 3/10/2020
- Reenviado
- GUIA DE ENTREVISTAS (1).docx 63 KB 8:20
- Buen día 8:20
- Hola compañero 9:40 ✓✓
- Gracias 9:40 ✓✓

Windows watermark: Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

Gmail interface showing an email from Kathya Irazaba Garcia.

Search: Buscar correo

Left Sidebar:

- Redactar
- Recibidos 312
- Destacados
- Pospuestos
- Meet
 - Nueva reunión
 - Unirse a una reunión
- Hangouts
 - Cindy Carol
 - CATHERIN GREYS ORTIZ MC

Email Content:

From: Kathya Irazaba Garcia <irazabagarcia@gmail.com>
To: para mí
Date: lun., 5 oct. 1:57

Buenas noches Cindy,

Te remito tu ficha firmada

...

- Atentamente -

Kathya Elizabeth Irazaba Garcia
 Abogada
 925213650

2 archivos adjuntos:

- WUOLANDER DE ENTREVISTAS
- GUIA DE ENTREVISTAS

Windows watermark: Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.